

Empresa y administración. Una aproximación a la visión austriaca*

The Enterprise and the Management.
An Austrian Approach

ALBERTO JARAMILLO**

Resumen

A partir de las reflexiones de Karl Menger sobre el método de las ciencias sociales, la Escuela Austriaca ha desarrollado una teoría sobre las organizaciones humanas, tanto sociales como empresariales, basada en la existencia de un conocimiento disperso y fragmentado entre todos los individuos que participan en ella. Tal situación ha obligado a definir mecanismos de gobernabilidad y de administración para la sociedad y para las empresas. El artículo se concentra en describir la naturaleza y posibilidades de gestión de las organizaciones empresariales de acuerdo con el pensamiento austriaco.

Palabras clave

Escuela Austriaca, empresa, administración, orden espontáneo, orden deliberado.

Abstract

The Austrian stream of economic thought has theorized, taking into account Karl Menger's social sciences method, about social and business human organizations based on the existence of disperse and scattered knowledge in all individuals that make part of such organizations. This obliges to define mechanisms of governability and management for both the society and the companies. This article concentrates on describing the nature and possibilities of management of business organizations according to the Austrian stream.

Key Words

Austrian stream, enterprise, management, spontaneous order, deliberate order.

Recepción: Julio 17 de 2009 Aceptación: Marzo 05 de 2010

* Este trabajo hace parte de la línea de investigación en Política Coyuntural de la Empresa. El autor agradece los comentarios de la profesora Diana Londoño.

** Director del Grupo de Estudios en Economía y Empresa (GEE), Departamento de Economía, Universidad EAFIT. ajarami@eafit.edu.co

Empresa es lo que resulta después de que el empresario
ha llevado a término cierta toma de decisión empresarial,
específicamente la compra de determinados recursos
Israel Kirzner (1998)

Introducción

En la teoría microeconómica moderna prevalece la concepción de la empresa como el agente representativo de un comportamiento social, carente de cualquier particularidad, determinado únicamente por las leyes de oferta y demanda, y por el mecanismo de precios que las articula (Hartley, 1996).

Esta visión ha sido profundamente cuestionada a partir del trabajo pionero de Coase, publicado por primera vez en 1937, quien señala que las empresas surgen como alternativa al sistema de precios de mercado, debido a los costos requeridos para usar el propio sistema de precios: “la característica distintiva de la empresa es la sustitución del mecanismo de los precios” (Coase, 1937/1996, 32). De esta manera, en el sistema económico aparecen, en palabras de H. Robertson, citadas por Coase (1937/1996, p.31), “islas de poder consciente en un océano de cooperación inconsciente”; las empresas constituyen las islas y el mecanismo de precios el océano. La hegemonía del mercado, como instrumento de decisión, queda en entredicho con la aparición de las empresas; estas recuperan la vida y la autonomía negada por el sistema de precios¹.

A partir del artículo seminal de Coase (1937/1996), se desarrolla la nueva economía institucional (Coase, 1998) o neoinstitucionalismo, con la cual diversos autores contribuyen a resaltar la importancia de las empresas frente al mercado. Entre ellos, merece destacarse el artículo de H. Simon (1991), *Organizations and markets*, en donde él (p. 40) analiza la coexistencia e interacción de organizaciones y mercados, y señala que la ciencia económica no ha sido capaz de abordar adecuadamente las organizaciones debido a la fascinación de los economistas con los sistemas en equilibrio.

Entre los fundadores de la escuela austriaca (Menger, Mises, Hayek), como se verá luego, no se encuentran reflexiones específicas sobre la organización empresarial debido a la perspectiva metodológica adoptada: el individualismo metodológico, consistente en reconocer que la acción de los individuos constituye el eje de la sociedad y, por ende, de las ciencias que la estudian. De esta manera, el análisis se ocupa de la labor del empresario, de la función empresarial, en palabras de Menger, y no de la organización como tal; esta aparece como un resultado de la acción realizada por el sujeto emprendedor, como se indica en el epígrafe de este artículo.

Frente a este pecado original de sus padres, los herederos del pensamiento austriaco (Cachanosky, 2000; Ellig, 1996; Foss, 1997; Fu-Lai Yu, 1999; Klein, 1997, 1999; Landoni, 2006; Langlois, 1997; Lewin & Phelan, 1999, 2003, entre otros) se encuentran empeñados en refutar

¹ El análisis conceptual de la dualidad empresa-mercado no es un tema exclusivo del siglo xx; ya en Marx (1974, 289) se encuentran menciones, una de ellas, por ejemplo, cuando analiza la división social del trabajo y la división del trabajo en la manufactura: “la división manufacturera del trabajo supone la concentración de los medios de producción en manos de un capitalista; la división social del trabajo supone el fraccionamiento de los medios de producción entre muchos productores de mercancías independientes los unos de los otros”, es decir, la división manufacturera de la empresa ocurre en la empresa capitalista, y la división social del trabajo en el mercado que interrelaciona a productores de mercancías, independientes entre sí.

la inexistencia de una teoría austriaca de la firma y, por el contrario, vienen realizando diversos aportes para su desarrollo y consolidación.

Así, por ejemplo, Lewin y Phelan (2003, 1) sostienen:

[...] ha habido recientemente un vasto debate sobre la ausencia de una teoría austriaca de la empresa así como sugerencias para remediar la situación (por ejemplo, Foss, 1994, 1997b, Sautet, 1999). No es evidente en sí mismo, que la economía austriaca precise de una teoría de la empresa - es muy posible que la teoría definitiva exista fuera de la economía austriaca. Ni es obvio cómo esa teoría podría lucir. En este trabajo afirmamos sin embargo que, de hecho, existe una incipiente teoría austriaca de la empresa que aporta algo a las teorías existentes. (Bastardillas en el original)

En dirección similar se pronuncia Ioannides² (1999, 77):

One of the distinguishing characteristics of Austrian economics has always been its concern with the role of institutions in economic activity. To this day, however, Austrian ideas have remained largely marginal relative to the rising school of New Institutional Economics. More specifically, as Loasby (1989), Langlois (1992) and Foss (1994, 1996) have noted, Austrian economists have never attempted to produce an Austrian theory of the firm. The purpose of the paper is to explore what such an Austrian perspective on the firm would have to look like, in order to be acceptable both as «Austrian» and as a «theory of the firm».

El propósito con este trabajo es exponer los fundamentos y desarrollos de la teoría austriaca de la firma, a partir, en primer lugar, de las reflexiones seminales de Hayek (1978/2007) y Menger (1883/2006) sobre la generación no planeada de diversas instituciones sociales; en segundo lugar, de los aportes hechos por diversos autores sobre el tema. Por su contenido y alcances, el presente texto constituye, en esencia, una aproximación a la visión austriaca de la empresa y la administración.

Además de esta introducción, el artículo cuenta con cuatro secciones: en la siguiente se describen algunos elementos de la Escuela Austriaca de Economía; después se examina la procedencia y naturaleza de los términos *organización* y *orden*, desde la perspectiva austriaca; más adelante se expone propiamente la visión austriaca de la empresa y se detallan sus características y limitaciones. Al final, a manera de epílogo, se sintetiza la esencia de esta teoría.

1. Fundamentos de la escuela austriaca de economía

La publicación de los *Principios de Economía Política* de Carl Menger, en 1871, constituye el origen de la denominada Escuela Austriaca de Economía (Hayek, 1871/1986; Mises, 2003b). El eje conceptual de esta escuela de pensamiento es la existencia de individuos con libre albedrío (Rothbard, 1995), capaces de actuar y de elegir entre distintas alternativas, bajo condiciones de pleno conocimiento de las relaciones causa-efecto que dichas opciones ofrecen; en este sentido, si bien la decisión se hace de manera consciente, se encuentra limitada por el grado de conocimiento específico que posee el individuo que debe elegir.

² Una traducción libre podría ser: "Una de las características distintivas de la economía austriaca ha sido siempre su preocupación por el papel de las instituciones en la actividad económica. Al día de hoy, sin embargo, las ideas austriacas han permanecido en gran medida marginadas en relación con la escuela cada vez mayor de la Nueva Economía Institucional. Más concretamente, como Loasby (1989), Langlois (1992) y Foss (1994, 1996) han señalado, los economistas austriacos no han tratado de elaborar una teoría austriaca de la empresa. El objetivo de este trabajo es explorar lo que sería una perspectiva austriaca de la firma, aceptable tanto por el pensamiento 'austriaco' como por la 'teoría de la firma'".

Esta circunstancia explica dos características de la toma de decisiones: por una parte, que todas obedecen a un comportamiento racional, entendido como la consideración de la relación de fines y medios para lograr los propósitos buscados con la acción; por otra, que la racionalidad no garantiza el éxito y, por ello algunos objetivos pueden no ser alcanzados; sí garantiza un tipo de comportamiento en la elección de alternativas.

Esta cualidad innata de los seres humanos —su libre albedrío o capacidad de decidir entre las alternativas que tienen a su disposición en un momento dado— es importante al definir la ciencia económica porque son aquellas acciones —que buscan propósitos deliberados y que se originan en decisiones razonadas y en elecciones— las que constituyen el origen de los fenómenos propios de la Economía (Oakley, 1997).

El individualismo metodológico, núcleo conceptual de la escuela austriaca, consiste, entonces, en reconocer que la sociedad está compuesta por individuos con capacidad deliberativa y con intereses específicos, para cuya satisfacción interactúan con los demás y con el entorno.

Ante todo, conviene advertir que la acción es siempre obra de seres individuales [...]
Si llegamos a conocer la esencia de las múltiples acciones individuales, por fuerza habremos aprehendido todo lo relativo a la actuación de las colectividades. Porque una colectividad carece de existencia y realidad propia, independiente de las acciones de sus miembros.
(Mises, 2004, 51)

A partir del principio del individualismo metodológico surgen dos desarrollos de las ciencias sociales: uno, concerniente a la teoría subjetiva del valor, que fundamenta la visión microeconómica de la economía, y otro, relativo a la formación de instituciones sociales, como fruto involuntario de las acciones individuales.

Así, pues, el valor no es algo inherente a los bienes, no es una cualidad intrínseca de los mismos, ni menos aún una cosa autónoma, independiente, asentada en sí misma. Es un juicio que se hacen los agentes económicos sobre la significación que tienen los bienes de que disponen para la conservación de su vida y de su bienestar y, por ende, no existe fuera del ámbito de su conciencia. (Menger, 1871/1986, 108)

Con base en estos juicios, los individuos otorgan diferentes valoraciones a las cantidades de bienes que requieren para subsistir y, con base en sus valoraciones subjetivas, establecen sus relaciones de intercambio.

Por otra parte, los análisis sobre la formación y desarrollo de las instituciones sociales, dentro de la escuela austriaca, se originan con la famosa pregunta de Menger (2006, 222): *“¿Cómo pueden formarse instituciones que sirven al bien común y que tan importantes son para su desarrollo sin una voluntad común dirigida a su creación?”* (Bastardillas en el original). En efecto, resulta paradójico que, en un mundo orientado y definido por el quehacer de individuos deliberantes y con intereses particulares, surjan instituciones y relaciones sociales que potencian los comportamientos individuales.

En otras palabras, para los padres de la Escuela Austriaca —Menger, Mises, Hayek— la principal preocupación intelectual radica en explicar la naturaleza, contenido y método de las ciencias sociales, por una parte, y la aparición y desarrollo espontáneo del orden o sistema capitalista, por la otra. Estos dos asuntos no se encuentran desligados ni yuxtapuestos, sino

articulados en un todo, pues ambos se originan en el denominado individualismo metodológico³. basado, como ya se mencionó, en la convicción de que es el sujeto —que piensa, elige y decide—, el actor de todos los fenómenos sociales, y que estos no existen sino como fruto de las acciones planeadas y no planeadas de los individuos; es decir, los fenómenos sociales son resultados derivados de comportamientos individuales y no fruto de entes colectivos con voluntad propia.

La necesidad que el hombre tiene de elegir significa que en cualquier momento dado actúa para realizar algún fin en el futuro inmediato o distante, i.e., que tiene propósitos. [...] Uno de los atributos esenciales de la naturaleza del hombre es que tiene conciencia y, por ello, sus acciones están autodeterminadas por las elecciones que realiza su mente. (Rothbard, 1995, 1)

Esta doble preocupación intelectual —definir el cuerpo teórico de las ciencias sociales y explicar, al mismo tiempo, la formación de la sociedad capitalista— es la que expresa Menger (2006, 222) con asombro, en el texto ya citado: “[...] Y aquí surge el sorprendente, acaso el más sorprendente problema de las ciencias sociales: *¿Cómo pueden formarse instituciones que sirven al bien común y que tan importantes son para su desarrollo sin una voluntad común dirigida a su creación?*”

Para responder a esta pregunta, los austriacos se consagran a demostrar, primero, que no es adecuado hablar de un sujeto colectivo que represente a la sociedad en su conjunto, pues esta no es más que una masa de individuos que actúan movidos por sus intereses personales, así sean de carácter altruista, lo que no les quita el sello de motivación individual que asume un sujeto particular; segundo, que la sociedad no ha sido el fruto exclusivo del designio humano, sino el resultado principal de los efectos no previstos, pero derivados de la acción consciente de los seres humanos⁴.

En este sentido, Menger (2006, 209) señala que

[...] los llamados organismos sociales, en cambio, no pueden concebirse ni interpretarse solo como fruto de fuerzas exclusivamente mecánicas, sino que son más bien resultado de esfuerzos humanos, de los esfuerzos de los hombres que piensan, sienten y actúan. Por tanto, si hablamos de un «origen orgánico» de las formaciones sociales, o más exactamente de una parte de las mismas, ello solo puede basarse en el hecho de que una parte de los fenómenos sociales es el resultado de una *voluntad común* dirigida a su formación (la convención o acuerdo, la legislación positiva, etc.), mientras que otra parte es resultado no intencionado de actividades dirigidas a alcanzar fines esencialmente *individuales*. En el primer caso, los fenómenos sociales surgen de la *voluntad común* dirigida a su creación (son producto intencionado de esa voluntad); en el segundo, falta esa voluntad común, en cuanto son resultado no intencionado de actividades humanas individuales (que persiguen *intereses individuales*). Solo este hecho, hasta ahora casi desconocido (¡y no una analogía rigurosa con los organismos naturales!) ha permitido definir como «espontáneo», «natural», e incluso

3 Para un análisis detallado del individualismo metodológico, véase Cubeddu (1997, 131-145).

4 Hayek (1967/2007, 157-158), en la nota 12 de “Los Resultados de la acción del hombre pero no de un plan humano” (capítulo 6 de Estudios de Filosofía, Política y Economía), hace un recuento de diversas versiones previas de la hipótesis sobre el origen espontáneo del orden social, y en particular de su carácter de resultado no previsto, pero derivado de las acciones conscientes de los hombres, y descarta que haya sido Marx el primero en proponerla: “Sin embargo, no comparto la afirmación basada en una sugerencia de Karl Polanyi, según la cual fue Marx el primero que percibió la teoría social como estudio de las repercusiones sociales no intencionadas de casi todas nuestras acciones”. La sugerencia que se menciona habría sido dada a Karl Popper, y él la habría reproducido en una de sus obras (The Open Society and its enemies, Princeton, 1963).

«orgánico» el origen de los fenómenos surgidos de una manera no intencionada, frente a los otros (los que han sido creados de manera intencionada, por medio de una voluntad común)⁵.

El análisis austriaco de la empresa, que constituye el objeto de este artículo, tiene sus raíces en la exploración del segundo aspecto, concerniente a la formación de instituciones sociales. El desarrollo del pensamiento de la Escuela Austriaca queda por fuera de las pretensiones de este artículo, pero el lector encontrará, al final, distintas referencias de textos introductorios sobre el tema (Boettke & Lesson, 2006; Cachanosky, 2008; Cubeddu, 1997; Huerta de Soto, (sf, bajado en 2006); Lachman, (sf, bajado en 2006); Mises, 1962; Rothbard, 1992; Wahnitz, (sf, bajado en 2006).

2. Organización y orden en el sistema austriaco

El término de organización, como otros tantos de las ciencias sociales y humanas, es de carácter polisémico, lo que le ha permitido recibir muchas definiciones. A título de ejemplo, un economista como John Hicks (1986, 12) considera que “una organización es una cosa viva, que no se reduce a letra muerta (reglas escritas); sino que conforma una estructura de reglas y acuerdos, que permiten integrar los diversos grados de la jerarquía que la rige”. Por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (1994, 1486) contiene cuatro acepciones para esta palabra, entre ellas la “3. Conjunto de personas con los medios adecuados que funcionan para alcanzar un fin”. Y la “4. Disposición, arreglo, orden”.

A esta altura, cabe señalar que las dos últimas acepciones del término organización, establecidas en el DRAE, coinciden con el tratamiento del tema por parte de la Escuela Austriaca, si bien esta no se encuentra interesada en desarrollar el primero (“conjunto de personas con los medios adecuados que funcionan para alcanzar un fin”), que está más próximo de la teoría administrativa estándar, en donde las organizaciones “están (1) compuestas de personas y de grupos de personas (2) a fin de alcanzar algún propósito compartido (3) mediante una división del trabajo (4) integrada por un proceso de toma de decisiones basado en la información que se (5) desarrolla de manera continua a lo largo del tiempo” (Galbraith, 1977, 3, traducción libre).

En efecto, siguiendo a Menger (1883/2006) puede afirmarse la existencia de dos clases de fenómenos sociales: unos generados por la voluntad consciente y colectiva de diversos individuos, quienes definen unos intereses comunes y los materializan en una organización; y otros derivados, de manera no intencionada, de los esfuerzos individuales por satisfacer intereses personales, no necesariamente compartidos con otros sujetos. Ambos fenómenos se encuentran comprendidos, de manera implícita, entre las acepciones de la palabra organización, encontradas en el DRAE: la organización como conjunto de personas que busca un propósito común o compartido, y la organización como “disposición, arreglo, orden”, si bien hay que agregar que se trata de un orden espontáneo, alcanzado como resultado no intencionado de actividades humanas que persiguen intereses individuales, según el pensamiento austriaco.

⁵ De manera más puntal, Hayek (1994, 29) afirma que “el orden social que tan eficazmente permite potenciar las capacidades de los respectivos individuos no es consecuencia exclusiva de la existencia de instituciones y prácticas sociales proyectadas a tal fin, sino fruto también, en parte, de un proceso inicialmente denominado «desarrollo» y luego «evolución», en virtud del cual ciertos comportamientos por otras razones asumidos —o surgidos quizá de modo meramente accidental— prevalecieron porque aseguraron la primacía sobre los restantes grupos humanos de aquellos en cuyo seno inicialmente surgieron”.

Menger (1883/2006) denomina “pragmáticas” a las organizaciones derivadas de acciones teleológicas, emprendidas por grupos de personas que actúan coordinadas, y que están destinadas a alcanzar objetivos predefinidos; mientras que denomina “orgánicas” a las instituciones que surgen como resultado no previsto de las acciones individuales y que, con el transcurso del tiempo, se convierten en reguladoras naturales de los comportamientos de los individuos mismos. Si bien el uso del lenguaje ha tendido a identificar organización con institución, considerados desde sus orígenes, cabe señalar que son dos términos que aluden a fenómenos muy disímiles entre sí.

Aquí se hace necesario precisar que en el pensamiento austriaco, la organización empresarial —en el sentido administrativo y teleológico del término— solo cobra significado en contraposición a fenómenos que son “resultados no intencionados de actividades humanas individuales”; es decir, cualquier organización deliberada, incluida la empresa, solo aparece cuando se trata de definir y explicitar la naturaleza espontánea de las instituciones sociales, incluido el sistema capitalista, considerado como un amplio orden de cooperación (Hayek, 1997, 189). En síntesis, los austriacos se ocupan del concepto de organización —asimilado a los de institución y de orden— solo en la medida en que necesitan demostrar la existencia de fenómenos no planeados, como la propia sociedad capitalista y sus diferentes instituciones (mercado, dinero, Estado).

Las organizaciones deliberadas, como las empresas, constituyen la antinomia por excelencia del orden espontáneo:

La característica de la formación social-teleológica de los fenómenos sociales consiste en la intención de la sociedad de producirlos, en el hecho de que son resultado intencionado de la voluntad común o de la sociedad concebida como sujeto agente o de sus dirigentes. Los fenómenos sociales de origen «orgánico» se caracterizan, en cambio, por ser resultado no intencionado de actividades individuales de la gente que persigue intereses individuales. Por tanto, al revés que las formaciones sociales que describimos más arriba, son fruto no intencionado de factores individual-teleológicos. (Menger, (1883/2006), 235)⁶.

2.1 El concepto de orden

El concepto de orden en la ciencia social en general, y en la teoría económica en particular, está íntimamente ligado al reconocimiento, por parte de los científicos sociales, de que la comunidad es el fruto de un conjunto de fuerzas y acciones individuales, no coordinadas por decisiones previas. En este sentido, el concepto de orden hace parte de las “construcciones mentales edificadas más o menos ingeniosamente por el teórico social [...] basándose en su percepción y concepto del mundo real, con el fin de reflejar los elementos básicos que lo integran y llegar a comprenderlo (y si es posible) controlarlo” (Spengler, 1971, 21).

En la historia de la ciencia económica, el “cuadro económico” de Quesnay y la “mano invisible” de Adam Smith, entre otros, constituyen ejemplos notables de construcciones

6 Menger (2007, 221) agrega: “Interpretamos estos fenómenos de forma pragmática cuando indagamos el fin que guía en el caso concreto a las asociaciones o a sus dirigentes en la creación y en el desarrollo de estos mismos fenómenos sociales, los obstáculos con que han tropezado en su creación o desarrollo, y el modo en que los medios disponibles se han empleado a tal efecto. Cumpliremos esta tarea de manera tanto más completa cuanto, por una parte, mejor indagemos los objetivos últimos de los sujetos activos y los medios originarios con que contaban, y, por otra, cuanto mejor comprendamos los fenómenos sociales que tienen un origen pragmático como anillos de una cadena de normas para la realización de este objetivo” (Bastardilla original).

mentales ingeniosas para explicar el funcionamiento natural (automático) de la sociedad. El que sean construcciones imaginarias explica el hecho que estos órdenes naturales no puedan ser captados por los sentidos, sino descubiertos por el pensamiento (Hayek, 1994, 73).

Dentro de la Escuela Austriaca, Friedrich Hayek fue quien abordó el tema en distintas ocasiones a lo largo de su vida, tratando siempre de explicar la génesis, naturaleza y primacía (sobre otros sistemas sociales) de la sociedad capitalista. Definió esta como un orden espontáneo que se ha formado con la evolución misma de la sociedad humana:

Nuestra civilización depende, tanto en sus orígenes como en su mantenimiento, de la existencia de lo que sólo con relativa precisión puede describirse como «un amplio orden de cooperación humana» más conocido por el poco afortunado término «capitalismo» [...] este orden, lejos de ser fruto de designio o intención, deriva de la incidencia de ciertos procesos de carácter espontáneo. (Hayek, 1997, 189)

Como se dijo antes, los austriacos construyen una teoría de la organización, en el sentido administrativo del término, únicamente por contraposición a los órdenes espontáneos; ello implica que, en el pensamiento hayekiano, el análisis de la organización empresarial se encuentra subyacente, implícito, en sus reflexiones sobre el orden social; se trata, entonces, de una teoría secundaria, que solo existe como construcción mental, válida para sustentar la existencia de un orden social que no es evidente por sí mismo⁷.

El punto de partida es, entonces, el concepto de orden:

Denominaremos «orden» a un estado de cosas en el cual una multitud de elementos de diversa especie se relacionan entre sí de tal modo que el conocimiento de una parte espacial o temporal del conjunto permite formular, acerca del resto, expectativas adecuadas o que, por lo menos, gocen de una elevada probabilidad de resultar ciertas. (Hayek, 1994, 70)

De esta definición se sigue una clasificación de los distintos tipos de orden:

El orden creado que hemos denominado exógeno u ordenación puede también ser calificado de estructura, orden artificial u organización, término este último que parece especialmente apropiado cuando se trata de un orden social dirigido. Por su parte, el orden autógeno o endógeno queda debidamente especificado por medio de la expresión orden espontáneo. El griego clásico tuvo la fortuna de disponer de vocablos diferentes para designar estos dos tipos de orden: empleaba, en efecto, el término *taxis* para hacer referencia al creado (por ejemplo, el orden de batalla) y *kosmos* para el espontáneo, término que originalmente aludía al adecuado orden de un Estado o de una comunidad. (Hayek, 1994, 72, bastardilla original)

Un vez que Hayek define orden y establece su tipología básica entre órdenes espontáneos y organizaciones u órdenes deliberados, el paso siguiente es enunciar las diferencias entre ambos (tabla 1) para apuntalar su hipótesis sobre las características, pertinencia y beneficio de los órdenes espontáneos (Cosmos) para el desarrollo social.

De esta manera, por oposición a los órdenes de naturaleza espontánea, no planificados por persona alguna y que permiten el surgimiento de las instituciones sociales, las organizaciones empresariales se manifiestan como órdenes deliberados o creados por los seres humanos; lo que no significa que estén exentas de enfrentar, en una escala menor, el mismo conflicto de los

7 "Llamamos sociedad a una multitud de hombres cuando sus actividades están mutuamente ajustadas entre sí. Los hombres en una sociedad pueden perseguir exitosamente sus metas porque saben qué esperar de sus pares. Sus relaciones, en otras palabras, muestran un cierto orden. ¿Cómo puede producirse o ser logrado un orden semejante de las múltiples actividades de millones de hombres es el problema central de la teoría y de la política Social" (Hayek, 2002, 1).

órdenes espontáneos, cual es el de la confluencia de individuos con intereses y conocimientos (información) propios.

Es decir, al igual que en la sociedad, en las organizaciones confluyen personas que tienen información y conocimientos específicos que intentan utilizar en su propio beneficio, pero que deben compartir y transmitir a otros para alcanzar los fines de la organización misma (aquellos definidos por quien la creó). Este conflicto de intereses constituye el elemento distintivo de la visión austriaca de la firma, como se expondrá más adelante.

Tabla 1. Contraste entre Cosmos y Taxis

Aspectos de comparación	Orden espontáneo (<i>Cosmos</i>)	Organización (<i>Taxis</i>)
Definición	Orden social formado con independencia de toda voluntad humana orientada al logro de un fin.	Orden creado por el hombre poniendo deliberadamente los elementos en su lugar y asignándoles tareas específicas.
Condiciones de existencia	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de conocimientos dispersos entre miles y millones de individuos separados, cuyos fines personales no están relacionados por el conocimiento directo entre los propios sujetos. Sometimiento a normas abstractas. Constituir una sociedad abierta. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de recursos limitados, disponibles al alcance del organizador. Sometimiento a la voluntad real de alguien que define una jerarquía de objetivos. Concreción de un acuerdo sobre fines comunes a un grupo cerrado. Constituir una organización o asociación cerrada.
Naturaleza	Sistema endógeno, intrínseco, autorregulado y auto-ordenado, derivado de las regularidades del comportamiento de los elementos que lo integran.	Sistema exógeno, determinado por una acción que se halla por fuera del orden y que es impuesta por un organizador o por el acuerdo del grupo que la conforma.
Propósito o finalidad	No tienen fin u objetivo último.	Tienen fines u objetivos definidos por el organizador.
Determinante de su dinámica	El orden espontáneo está determinado por el conocimiento que posee y los fines que persigue cada individuo.	<ul style="list-style-type: none"> La organización está determinada por los conocimientos y fines de organizador. El conocimiento disponible será más limitado que en un orden espontáneo.
Resultados y contenido	<ul style="list-style-type: none"> El contenido concreto de un orden espontáneo será siempre imprevisible, dada la multiplicidad y complejidad de las acciones individuales que integra, lo que limita el poder individual sobre el propio orden. El resultado es un orden de gran alcance. 	La organización está necesariamente proyectada para conseguir fines particulares o una jerarquía particular de fines; y en la medida en que el organizador puede dominar las informaciones acerca de los medios disponibles, y controla efectivamente su uso, puede conseguir que el ordenamiento corresponda a sus propios deseos hasta en los menores detalles.

Aspectos de comparación	Orden espontáneo (<i>Cosmos</i>)	Organización (<i>Taxis</i>)
Tipos de normas	<i>Nomos</i> o regla universal de conducta aplicable a un número no conocido de casos futuros e igualmente a todas las personas que se encuentren en las circunstancias objetivas descritas por la norma.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Thesis</i> o norma que solo sea aplicable a alguien en particular o que sirva a los fines de quien formula las norma. • Las normas para una organización presuponen la asignación de tareas, objetivos o funciones particulares a distintas personas mediante órdenes.

Fuente: elaboración propia a partir de Hayek (1978, 2007).

3. La visión austriaca de la empresa

Como se indicó, en consonancia con el principio del individualismo metodológico, entre los grandes pensadores austriacos —Menger, Mises y Hayek— no se encuentran reflexiones profundas sobre la empresa, sino análisis de la actividad empresarial; es decir, la preocupación intelectual no son las organizaciones deliberadas, sino la caracterización de las acciones económicas emprendidas por ciertos individuos.

Así por ejemplo, Menger (1871/1986, 144) define la actividad empresarial, a la que considera un bien de orden superior, como un proceso económico porque

[...] lo prepara y dirige en sentido económico un sujeto asimismo económico. Es decir, se requiere alguien que haga los cálculos económicos [...] y encamine al proceso (o haga que otros encaminen) los bienes de orden superior, incluidas las prestaciones laborales técnicas. [Así.] la actividad empresarial abarca: a) la información sobre la situación económica; b) la totalidad de los cálculos requeridos como base de partida, si es que el proceso de producción ha de ser un proceso económico, o dicho con otras palabras, el cálculo económico; c) el acto de la voluntad, mediante el cual unos determinados bienes de orden superior son destinados a una determinada producción y, finalmente d) la vigilancia para la ejecución más económica posible de los planes de producción.

Por su parte, Mises no construye una teoría de la empresa sino de la denominada función empresarial, entendida, según Huerta de Soto (citado por Mises, 2004, xl), “como la capacidad del ser humano para crear y darse cuenta de las oportunidades subjetivas de ganancia o beneficio que surgen en su entorno, actuando en consecuencia para aprovecharlas”. Dado, entonces, que lo importante es la acción del empresario, se puede colegir con Kirzner (1998, 66), que “empresa es lo que resulta después de que el empresario ha llevado a término cierta toma de decisión empresarial, específicamente la compra de determinados recursos”. Es decir, para los padres del pensamiento austriaco, el objeto de estudio no son las organizaciones sino los individuos que las crean, promueven y dirigen.

3.1 Características y límites de las organizaciones empresariales

El concepto de empresa, desde una perspectiva austriaca, tiene una connotación antropomórfica, como lo afirma Hayek, (1967/2007, 115), dado que este tipo de organizaciones solo son producto de la acción planeada del ser humano y, por tanto, sus orígenes, naturaleza, objetivos y realizaciones dependen de las personas que en ellas participan, sean como director

o como dirigido. Este carácter antropomórfico también explica las características y los límites que enfrentan las organizaciones empresariales.

3.1.1 Existencia de un conocimiento disperso

El éxito de cualquier empresa requiere del concurso de todos sus miembros, cada uno de los cuales posee conocimientos específicos para el logro de los fines propuestos; conseguir que la voluntad de cada individuo conduzca a la aplicación adecuada de sus conocimientos a los objetivos de la empresa constituye la tarea esencial del directivo.

En palabras de Hayek (1994, 90):

Cualquier organizador sólo determinará por medio de órdenes las funciones que a cada miembro corresponda desempeñar, así como los fines a alcanzar y ciertos aspectos generales relativos a métodos considerados lícitos. Permitirá, sin embargo, que los propios individuos, sobre la base de sus respectivos conocimientos y posibilidades, decidan en cuanto a los restantes detalles.

La primera característica de la empresa, desde la perspectiva austriaca, es la necesidad que tiene de articular, para el logro de sus fines, el conocimiento disperso en distintos individuos, a quienes debe convencer para que lo utilicen en la consecución de los propósitos empresariales. De esta característica, también se desprende el primer limitante, como es la incapacidad de la dirección para coordinar y controlar, de manera plena, todo el quehacer de los individuos vinculados a la organización. La labor administrativa resulta restringida por la existencia misma de conocimientos específicos, necesarios para alcanzar los fines propuestos, dispersos entre distintos sujetos.

La organización se enfrenta, a este respecto, con el mismo problema con que tropieza todo intento de ordenar cualquier actividad humana de tipo complejo: que los individuos implicados se avengan a colaborar aportando al efecto ese conjunto de conocimientos que el jerarca no posee. Tan sólo en los tipos más simples de organización cabe suponer que todos los detalles pueden ser establecidos por una sola mente. (Hayek, 1994, 90)

3.1.2 Posibilidades de aparición de órdenes espontáneos internos

Una misma organización empresarial reúne a individuos con conocimientos particulares e intereses específicos, los cuales pueden no avenirse a colaborar y aportar ese conjunto de conocimientos que el administrador no posee. Como consecuencia de ello, existe el riesgo de la generación de órdenes espontáneos al interior de la firma misma. Esto significa la aparición de comportamientos individuales y colectivos que privilegiarían la satisfacción de objetivos personales al logro de los propósitos organizacionales. Este riesgo se aumenta mientras mayor sea la organización:

[...] cuanto más complejo sea el orden propiciado, mayor será el número de actividades cuya determinación deberá ser confiada a circunstancias desconocidas por quienes rigen el conjunto y en mayor medida dependerá el control del sistema, no de mandatos específicos, sino de la existencia de normas generales. (Hayek, 1994, 92)

En otras palabras, pese a su origen y alcances limitados, en comparación con los órdenes espontáneos, la empresa corre el riesgo de no lograr los objetivos deseados por quien la dirige, debido a la dispersión del conocimiento —necesario para su funcionamiento— entre los miembros que participan en ella, lo que facilita la aparición de conflictos de intereses

entre los que pretende la organización en sí y los buscados para el individuo o los grupos de individuos⁸.

Hay que señalar, sin embargo, que el propio Hayek considera que las normas de origen espontáneo, tanto a nivel de la sociedad, como de las organizaciones creadas con fines deliberados, pueden contribuir a un mejor aprovechamiento de la información dispersa entre los distintos individuos que componen tanto la sociedad como la organización creada. La diferencia de complejidad y magnitud entre los tipos de órdenes espontáneos y organizados determinará las condiciones de aprovechamiento de esa información dispersa.

3.1.3 La labor administrativa

En términos de Langlois (1997, sin pág.)

[...] en el cuadro hayekiano, tanto las empresas como los mercados son sistemas de normas de conducta, y ambos permiten economizar el conocimiento haciendo frente al cambio económico, si bien el cambio y el conocimiento son completamente diferentes. Además, hay un sentido en el cual la empresa existe no para centralizar el control sobre el conocimiento sino —como el mercado— precisamente para *descentralizar* el uso del conocimiento. (Bastardilla original)

Este autor concluye que las empresas no planifican y, por tanto, adoptan las características de órdenes espontáneos.

De acuerdo con las anteriores observaciones de Hayek sobre la imposibilidad real que tiene el organizador (administrador) para determinar todos los detalles del quehacer de sus subordinados, y la posibilidad real de que aparezcan órdenes espontáneos internos en las empresas, la labor administrativa no podrá garantizar el control pleno de todos los procesos y procedimientos a cargo de diferentes empleados. Su compromiso esencial consistirá en lograr que todos y cada uno de los individuos vinculados contribuya con sus conocimientos al desarrollo de los objetivos empresariales.

Como consecuencia, cabría afirmar que

[...] el auténtico problema de la administración es cómo la interacción espontánea de las personas dentro de la empresa, cada una de las cuales posee sólo fragmentos de conocimiento, puede originar el éxito competitivo que sólo podría lograr la dirección deliberada de una administración del más alto rango que poseyera los conocimientos combinados de todos sus empleados y contratistas. (Cowen y Parker, 1998, sin pág.)

Es decir, la esencia de la actividad administrativa radicaría en garantizar la coordinación de trabajadores especializados, en razón de la división del trabajo que se desarrolla al interior de la firma, y que, por tanto, poseen conocimientos especializados, pero fragmentarios con respecto a la actividad global de la organización.

3.1.4 Alternativas de gestión frente a los órdenes espontáneos internos

A partir de sus observaciones sobre la imposibilidad que el organizador (administrador) posee como individuo y el conocimiento total que se requiere sobre las actividades necesarias

⁸ Al respecto, y desde la perspectiva de la economía neoclásica, Cyert y March (1965, 31–32) plantean: “consideremos la organización a manera de una coalición de individuos, algunos de los cuales se hallan organizados en coaliciones. [...] En la raíz misma del concepto de coalición se encuentra la idea de que los miembros individuales de la organización pueden tener ordenamientos de preferencias (o sea, fines individuales) muy distintas de uno a otro”.

para alcanzar los fines de la empresa, el propio Hayek sugiere establecer normas generales (*thesis*), en lugar de mandatos específicos, para orientar el trabajo de los individuos vinculados a la organización.

Emplearemos el término *thesis* para indicar cualquier norma que sólo sea aplicable a alguien en particular o que sirva a los fines de quien formula las normas. [...] son el instrumento necesario para dirigir una organización o *taxis*. [...] las normas para una organización presuponen la asignación de tareas, objetivos o funciones particulares a distintas personas mediante órdenes; y la mayor parte de las normas que regulan una organización se aplicarán sólo a las personas que tienen determinadas responsabilidades. (Hayek, 1978/2007, 106)

La propuesta de desarrollar una administración por normas ha sido recogida por diversos herederos de la Escuela Austriaca, como Vanberg (1999, sin pag.) quien señala:

Las normas organizacionales se ocupan, por cierto, de los dos principales problemas de la acción organizada o corporativa que he mencionado antes: el problema de cómo se toman las decisiones sobre el uso de los recursos comunes, y el problema de cómo se distribuye o transforma en retornos individuales separados el producto social de la acción colectiva. No existe nada análogo a estos dos problemas en la interacción no-organizacional, de mercado. En el mercado los actores individuales deciden en forma separada cómo utilizar sus recursos, y la recompensa de dicho uso es recibida directamente por ellos. No existe un problema de decisión grupal porque no existe un uso grupal de los recursos.

Otros autores, como Bensaïd y Richebé (2001), van más allá y postulan la existencia de diferentes tipos de reglas dentro de las organizaciones: reglas organizadas de origen deliberado (R1), Reglas organizadas de origen espontáneo (R3), Reglas espontáneas de origen deliberado (R2) y Reglas espontáneas de origen espontáneo (R4). Con los términos “organizado” y “espontáneo”, los autores diferencian las reglas emitidas y formalizadas por la dirección de la organización de las que surgen en las rutinas y prácticas de trabajo desarrolladas en la organización. De esta manera, las reglas tipo 1 (R1) son órdenes o reglas emitidas por la dirección de la empresa con fines precisos; su objetivo sería asegurar el cumplimiento de principios y metas fundamentales para los directivos de la organización. La segunda clase de reglas (R2) aparece cuando los trabajadores interpretan, a su manera, y, por ende, transforman las reglas del primer tipo (R1).

No es posible, para la dirección, especificar de manera precisa todo lo que deben realizar los asalariados. Ciertas reglas deben necesariamente ser interpretadas a la luz de los conocimientos de los trabajadores y de las circunstancias particulares a las cuales se enfrentan. La dirección de la organización puede entonces decidir la creación de reglas tipo R2 que autorizan un mayor margen de interpretación y facilitan una coordinación descentralizada de la actividad organizacional. (Bensaïd & Richebé, 2001, 74)

Las reglas R4 son de origen y de funcionamiento espontáneo. Estas reglas, más o menos tácitas, son el fruto de la interacción dinámica de diferentes miembros de la organización. La razón de ser de estas reglas es la misma que las del tipo R2: la dirección no posee el conjunto de conocimientos, hechos y cambios cotidianos que conforman la vida de una firma compleja. Las reglas R2 y R4 se diferencian por el origen; las primeras nacen de la dirección de la empresa y las segundas de las rutinas laborales mismas (Bensaïd & Richebé, 2001, 75). Finalmente, las reglas R3 nacen también del quehacer cotidiano dentro de la firma, pero terminan por ser institucionalizadas, es decir, adoptadas por la dirección como parte de las reglas que rigen y orientan el funcionamiento de la organización.

Pero también en Hayek (1994, 90) se encuentra, de manera implícita, la propuesta de desarrollar una administración por delegación (descentralizar responsabilidades), cuando afirma:

[...] cualquier organizador sólo determinará por medio de órdenes las funciones que a cada miembro corresponda desempeñar, así como los fines a alcanzar y ciertos aspectos generales relativos a métodos considerados lícitos. Permitirá, sin embargo, que los propios individuos, sobre la base de sus respectivos conocimientos y posibilidades, decidan en cuanto a los restantes detalles. (Subrayado para este artículo)

Frente a la fragmentación del conocimiento necesario para el funcionamiento adecuado de la organización, entre distintos individuos, aparece como alternativa la descentralización (delegación) de la toma de decisiones. La descentralización deberá ser mayor cuanto más específico sea el conocimiento exigido a trabajadores especializados, dada la incapacidad de centralizar ese conocimiento en los administradores.

En sentido opuesto, cabe decir que la centralización de la toma de decisiones se encuentra limitada, no por sus costos sino por su imposibilidad física, entendida esta como la incapacidad de que todo el conocimiento requerido se concentre en una persona o en un grupo reducido. “Las firmas se encuentran, entonces, enfrentadas al dilema existente entre una descentralización necesaria para afrontar el problema del conocimiento disperso y la pérdida de control que la descentralización puede producir” (Longuet, 2001, 39). Las universidades pueden constituir un buen ejemplo de descentralización obligada, debido a la diversidad de disciplinas y profesiones que se congregan en el desarrollo de sus funciones.

Finalmente, como solución al problema de garantizar el logro de los objetivos empresariales, dada la existencia de numerosos actores con conocimientos e intereses diferentes dentro de la organización, surge la opción de promover, dentro de la propia compañía, el uso de los incentivos del mercado; esta práctica se denomina la administración basada en el mercado (Cowen y Parker, 1998; Ellig, 1996) y de alguna manera refleja el conflicto de la dirección cuando debe escoger entre producir un insumo o comprarlo en el mercado, como lo señala Mises (2005, 54-56):

En una empresa de gran escala, muchas secciones solamente producen parte de sus productos semiacabados que no se venden directamente, sino que son utilizadas por otras secciones para manufacturar el producto final. Este hecho no altera las condiciones descritas. El director general compara los costes ocasionados por la producción de tales partes de productos semielaborados con los precios que hubiese tenido que pagar por ellos si hubiera tenido que comprarlos a otras firmas. Se enfrenta siempre con la pregunta: ¿Vale la pena producir esas cosas en nuestras propias factorías? ¿No sería más conveniente comprárselas a otras fábricas especializadas en su producción?

De esta manera puede dividirse la responsabilidad dentro de la estructura de una empresa que persigue beneficios. Cada director de departamento responde de la gestión del mismo. Se acredita si las cuentas muestran un beneficio y se desacredita si, en cambio, presentan pérdidas. Su propio interés egoísta le empuja a cuidarse y a esforzarse lo más posible en la gestión de los asuntos de su sector.

[...] Sería contraproducente restringir la discrecionalidad de un director subordinado responsable mediante una excesiva interferencia en detalles. Si es eficiente, tal intromisión sería, en el mejor de los casos, superflua, si no perjudicial al atar sus manos. Si es ineficiente,

no haría más afortunadas sus actividades, sólo servirá para proporcionarle la manca excusa de que el fracaso fue debido a las instrucciones inadecuadas de su superior. La única instrucción requerida se entiende por sí misma y no es necesario que se mencione explícitamente: obtención de beneficios. Además, la mayor parte de los detalles pueden y deben dejarse al jefe de cada departamento.

Al igual que las alternativas antes descritas, también la administración basada en el mercado encuentra fundamento en las reflexiones de Hayek (1945, sin página): “en un sistema en el cual el conocimiento de los hechos pertinentes está disperso entre muchas personas, los precios pueden coordinar las diversas acciones de diferentes personas de la misma manera que los valores subjetivos ayudan al individuo a coordinar las partes de su plan”⁹.

Según la teoría de la administración basada en el mercado, el éxito de la empresa depende esencialmente de la habilidad para reproducir dentro de la organización características propias del mercado. Una de ellas son los «mercados internos» para los bienes intermedios (y para servicios tales como asesoramiento financiero, jurídico, contable e investigación y desarrollo), juntamente con el establecimiento de divisiones que sean estrictamente centros productores de ganancias. Estos precios internos, como los de mercado, transmiten información acerca de las circunstancias locales. Entre otras características se incluyen una «misión» explícita o reconocimiento de la capacidad esencial de la empresa, roles claramente definidos y responsabilidades de los empleados de menor jerarquía (de modo análogo a los derechos de propiedad en una economía de mercado), recompensas al personal sobre la base de su desempeño (un sistema de pérdidas y ganancias), una «cultura empresarial» bien definida (prácticas, normas de conducta) y una toma de decisiones descentralizada. (Klein, 1997, sin pág.)

Bajo este modelo,

El papel de los gerentes consiste en estimular la obtención y el uso eficientes de la información dentro de la organización y en reconocer las oportunidades de ganancia que ofrece el mercado al hacer contratos para colocar la producción y para adquirir los insumos. [...] La adquisición y el uso del conocimiento son esenciales para el éxito de una empresa, aunque sería antieconómico que cada uno de los que trabajan en ella tratara de adquirir y utilizar ese conocimiento. [...] Por lo tanto, la tarea central de los niveles gerenciales consiste en crear y mantener las instituciones necesarias para lograr transacciones bien ordenadas en el mercado interno. (Cowen y Parker, 1998, sin pág.)

Es decir, la empresa hay que considerarla como un mercado de recursos internos, cada uno de los cuales debe ser pagado o comprado de acuerdo con los criterios que existen en cualquier mercado de bienes y servicios.

A manera de epílogo

El individualismo metodológico pone el acento en la acción de los individuos como responsable de todos los fenómenos sociales. Desde esta perspectiva, la empresa no es más que un micro-mundo para que cada persona aplique sus conocimientos y busque satisfacer sus intereses particulares.

⁹ La versión en español, de donde fue tomada esta traducción (26-06-09), está disponible en la página web de la Fundación Atlas, en la siguiente dirección electrónica: <http://www.atlas.org.ar/economia/hayek.asp>

De esta manera, las organizaciones empresariales aparecen como espacios propicios para el surgimiento de potenciales conflictos entre individuos con intereses y conocimientos propios, que compiten entre sí por lograr su satisfacción, por una parte, y entre estos individuos y la empresa misma, entendida como expresión de los objetivos e intereses de sus creadores.

Sin embargo, el eje del conflicto potencial no es, en primera instancia, la existencia de intereses particulares, alternativos a los de la empresa sino la dispersión, entre todos los sujetos participantes, de los conocimientos requeridos para llevar a buen término los propósitos de la organización.

En otras palabras, según la visión austriaca, el problema central de la empresa y de su administración es la incapacidad de concentrar en una sola persona, o en un grupo reducido de ellas, todo el conocimiento e información requeridos para su buena marcha. Este problema se acrecienta con el tamaño y complejidad de la organización.

La existencia misma de la organización empresarial resulta amenazada por la presencia de estos diversos conflictos de intereses. Para garantizar su permanencia, y el logro de sus propósitos, se ofrecen varias soluciones a los administradores: el establecimiento de un conjunto de normas que regulen el quehacer de los distintos integrantes de la organización; la identificación de los comportamientos, reglas y normas espontáneas que surgen en la empresa con miras a su inclusión, si son benéficas, o a confrontarlas cuando son dañinas; la delegación de la autoridad y de la toma de decisiones en distintas instancias, en función de los conocimientos requeridos en cada una de ellas, y, finalmente, un sistema de estímulos, análogo al sistema de precios que rige la sociedad capitalista, de tal manera que premie la participación de todos, con base en sus conocimientos y contribuciones al desarrollo mismo de la firma.

La adopción de una u otra solución será, a su vez, fruto de un proceso deliberado, racional, de elección entre distintas alternativas, con base en el conocimiento que el propio administrador (gerente, presidente o junta directiva) tenga sobre la organización a su cargo. En tal sentido, será una elección susceptible de producir resultados indeseados, tanto por el grado de conocimiento poseído como por la reacción de los individuos que participan en la organización y cuyo comportamiento se desea intervenir.

Bibliografía

- Bensaïd, Mohammed & Nathalie Richebé. (2001). "Règles d'organisation et relation salariale", *Revue d'économie industrielle*, 97(4° trimestre). pp. 69-84.
- Boettke, Peter & Peter Leeson.(sf). "The austrian school of economics: 1950-2000", http://economics.gmu.edu/working/WPE_02/02_04.pdf (26 de diciembre de 2006)
- Cachanosky, Juan Carlos. (2008). "La escuela austriaca de economía". *Revista de Instituciones, Ideas y Mercados (RIIM)*, 49 (octubre, año XV). Instituto Universitario Eseade, pp. 16-55.
- _____. (2000). "Las decisiones empresariales y las predicciones en Economía", 23 p., *Revista Libertas*, 32(mayo). Versión en internet sin paginación. Instituto Universitario Eseade, www.eseade.edu.ar. (Consultado en junio 11 2009)

- Coase, Ronald. (1998). "The new institutional economics", *American Economics Review*, 2(88), pp. 72-74.
- _____. (1937/1996). "La naturaleza de la empresa", Oliver Williamson y Winter Sidney (Comp.): *La naturaleza de la empresa. Orígenes, evolución y desarrollo*. México: Fondo de Cultura Económica, 325 p.
- Cubeddu, Ramón. (1997). *La filosofía de la escuela austriaca*. Madrid: Unión Editorial. 350 p.
- Cowen, Tyler y David Parker. (1998). "Los mercados en las empresas: un enfoque gerencial", 66 p., *Revista Libertas*, 28(Mayo). Versión en internet sin paginación. Instituto Universitario Eseade. www.eseade.edu.ar (Consultado en mayo 21 de 2009).
- Cyert, Richard y James March. (1965). *Teoría de las decisiones económicas en la empresa*. México: Herrero Hermanos, 392 p.
- Ellig, Jerry. (1996). "De la economía austriaca a la administración basada en el mercado", *Revista Libertas*, 24(mayo). 12 p. Versión en internet sin paginación. Instituto Universitario Eseade, www.eseade.edu.ar. (Consultado en junio 2 de 2009).
- Foss, Nicolai. (1997). "La teoría de la empresa: los austríacos como precursores y críticos de la teoría contemporánea". Instituto Universitario ESEADE, 29 p. *Revista Libertas*, No. 26 (mayo). Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19_1_Foss.pdf. (Consultado en junio 14 de 2009).
- Fu-Lai Yu, Tony. (1999). "Toward a praxeological theory of the firm", *Review of Austrian Economics*, 12, pp. 25–41.
- Galbraith, Jay R. (1977). *Organization design*. Massachusetts USA: Addison-Wesley Publishing Company, 426 p.
- Hartley, James. (1996). "Retrospectives. The origins of the representative agent", *Journal off Economic Perspectives*, 2(10), pp. 169-177.
- Hayek, Friedrich. (1967/2007). *Estudios de filosofía, política y economía*. (Trad.: Juan Marcos de la Fuente). Madrid: Unión Editorial, 479 p.
- _____. (1978/2007). *Nuevos estudios de filosofía, política, economía e historia de las ideas* (Trad.: Juan Marcos de la Fuente). Madrid: Unión Editorial, 382 p.
- _____. (2002). "Clases de orden en la sociedad", *Revista Libertas*, 36(Mayo). 11 p. Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19_1_Foss.pdf. (Consultado en abril 18 de 2009)
- _____. (1997). *La fatal arrogancia. Los errores del socialismo*. Madrid: Unión Editorial, 256 p.
- _____. (1994). *Derecho, Legislación y Libertad. Vol. I: Normas y Orden*. (Trad.: Luis Reig Albiol). Madrid: Unión Editorial, 293 p.
- _____. (1986). "Introducción", pp. 15-41, en Carl Menger: *Principios de economía política* (Trad. Marciano Villanueva). Barcelona: Orbis, pp.255.

- _____ (1945). "The use of knowledge in society", *American Economic Review*, 4(XXXV), pp. 519-30.
- Hicks, John. (1986). *Una teoría de la historia económica*. Barcelona: Orbis, 213 p.
- Huerta de Soto, Jesús. (sf) "La escuela austriaca moderna frente a la neoclásica". http://www.eumed.net/cursecon/textos/Huerta_de_Soto_austria-vs-neocla.pdf (26 de diciembre de 2006)
- _____ (2004). "Estudio Preliminar", pp. XXI-LXXII, en Ludwig von Mises: *La acción humana. Tratado de economía* (7ª Edición). Madrid: Unión Editorial, 1067 p.
- Ioannides, Stavros. (1999). "Towards an austrian perspective on the firm", *Review of Austrian Economics*, 11, pp. 77–97.
- Kirzner, Israel. (sf) "La escuela austriaca de economía: presente y futuro", <http://www.eumed.net/cursecon/textos/Kirzner-austriaca.htm> (26 de diciembre de 2006).
- _____ (1998). *Competencia y empresarialidad*. Madrid: Unión Editorial, 303 p.
- Klein, Peter. (1999). "Función empresarial y control de la dirección de la empresa", *Revista Libertas*, 31(octubre). 25 p. Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19_1_Foss.pdf. (Consultado en mayo 3 de 2009).
- _____ (1997). "La empresa y el cálculo económico", *Revista Libertas*, 27(octubre). 27 p. Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19_1_Foss.pdf. (Consultado el 15 de Junio de 2009).
- Lachman, Ludwig. (sf). "El significado de la escuela austriaca de economía en la historia de las ideas", http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/18_11_Lachmann.pdf (26 de diciembre de 2006).
- Landoni, Juan Sebastián. (2006). "Empresario y capitalista: una nota para una teoría austriaca de la firma", Congreso Internacional "La Escuela Austriaca en el siglo xxi". Rosario, Argentina. Edición electrónica en cd.
- Langlois, Richard. (1997). "¿Planifican las empresas", *Revista Libertas*, 26(mayo). 14 p. Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19_1_Foss.pdf. (Consultado el 11 de abril de 2009).
- Lewin, Peter y Steven E. Phelan. (2003). "Una teoría austriaca de la empresa", *Revista Libertas*, 39(octubre). Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19_1_Foss.pdf. (Consultado en mayo 20 de Julio de 2009).
- _____ (1999). "Firms, strategies, and resources: contributions from austrian economics", *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 2(2), pp. 3–18.
- Longuet, Stéphane. (2001). "La firme dans une perspective autrichienne", *Revue d'économie industrielle*, 97 (4º trimestre), pp. 35-52.
- Marx, Carlos. (1974). *El Capital*. Tomo I. (Trad.: Wenceslao Roces). México: FCE, 763 p.

- Menger, Carl. (2006). El método de las ciencias sociales. Madrid: Unión Editorial, 425 p.
- _____. (1871/1986). Principios de Economía Política. (Trad.: Marciano Villanueva). Barcelona: Orbis, 255 p.
- Mises, Ludwig von. (2005). Burocracia. (Trad.: Dalmacio Negro Pavón). 2ª edición. Madrid: Unión Editorial, 165 p.
- _____. (2004). La acción humana. Tratado de economía. 7ª edición. Madrid: Unión Editorial, 1067 p.
- _____. (2003a). Teoría e historia. Una interpretación de la evolución social y económica. Madrid: Unión Editorial, 380 p.
- _____. (2003b). "The historical setting of the austrian school of economics", Online edition, www.mises.org, Ludwig von Mises Institute, 21 p. (diciembre 13 de 2006).
- _____. (1962). "L'École autrichienne". Discurso pronunciado el 2 de mayo New York University Faculty Club. <http://herve.dequengo.free.fr/index1.htm> (13 de diciembre de 2006).
- Oakley, Allen. (1997). The foundations of austrian economics from Menger to Mises. A critical-historical retrospective of subjectivism. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 258 p.
- Real Academia Española. (1994). Diccionario de la lengua española (DRAE). 2 tomos. Madrid: Espasa Calpe, 2135 p.
- Rothbard, Murray N. (1995). "El manto de la ciencia", Revista Libertas, 22(Mayo). 17 p. Versión en internet sin paginación. Disponible en http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/19__1__Foss.pdf. (Consultado en mayo 12 de 2009).
- _____. (1994). El hombre, la economía y el Estado. Un tratado sobre principios de economía. Vol. 1. Buenos Aires: Eseade, 276 p.
- _____. (1992). "The presente state of austrian economics", www.mises.org. (1 de diciembre de 2006).
- Spengler, Joseph. (1971). "El problema del orden en los asuntos económicos", J. J. Spengler y W. R. Allen: El pensamiento económico de Aristóteles a Marshall. Madrid: Tecnos, pp. 21-48.
- Simon, Herbert. (1991). "Organizations and markets", Journal of Economic Perspectives, 2(5)., pp. 25-44.
- Vanberg, Viktor J. (1999). "Las organizaciones como sistemas constitucionales", 24 p., Revista Libertas, 31(octubre), sin paginación. Versión en internet sin paginación. Instituto Universitario Eseade, www.eseade.edu.ar. (Consultado en abril 16 de 2009).
- Wachnitz, Verena. (sf). "El resurgimiento de la escuela austriaca de economía". www.atlas.org. (13 de diciembre de 2006).